

MANPOWER PLANNING  
DECENTRALIZATION IN MANAGEMENT

TESIS

TKA 15/05

Sum  
d.

**DAMPAK KEBIJAKAN DESENTRALISASI  
PADA PERENCANAAN KEBUTUHAN TENAGA  
DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TABANAN BALI**



MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

I KETUT SUMIARTA

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

TESIS INI TELAH DI SETUJUI  
TANGGAL 17 JULI 2004

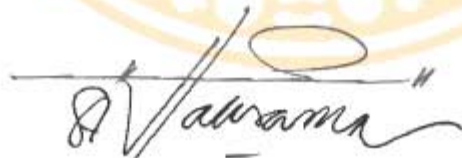
Oleh  
Pembimbing Ketua



Dr. Stefanus Supriyanto, dr, MS  
Nip. 130 675 544



Pembimbing



Setya Haksama, Drg. M. Kes  
Nip. 132 148 510

## **RINGKASAN**

### **Dampak Kebijakan Desentralisasi Pada Perencanaan Kebutuhan Tenaga di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan Bali**

**I Ketut Sumiarta**

Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan (DKKT) merupakan salah satu dinas milik Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan yang berdiri sejak tahun 1965. Dalam rangka menghadapi era desentralisasi, DKKT bertekad akan melakukan berbagai pembenahan internal yang dimulai dengan membangun komitmen diantara para karyawannya. Sesudah pembiayaan kesehatan, kebutuhan tenaga merupakan kesulitan kedua dalam pelaksanaan desentralisasi. Sebelum desentralisasi perencanaan kebutuhan tenaga di DKKT diatur dari pusat demikian pula kewenangan pemerintah daerah dalam hal pengaturan tenaga kesehatan. Kondisi tersebut mengakibatkan tenaga yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga di dinas kesehatan sehingga terjadi kelebihan atau kekurangan tenaga profesional (sesuai kebutuhan pada masing-masing unit pelayanan kesehatan). Kemampuan untuk membuat proyeksi penyediaan dan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan perlu dipunyai oleh para pejabat di rumah sakit maupun dinas kesehatan, karena biaya kesehatan yang terserap untuk menggaji tenaga kesehatan cukup besar. Seperti halnya di DKKT, perencanaan kebutuhan tenaga sebelum dan sesudah desentralisasi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan karena tidak diketahui dengan jelas metode atau dasar apa yang digunakan dalam merencanakan kebutuhan tenaga pada saat itu.

Penelitian ini dilakukan secara deskriptif, dan jenis penelitian ini adalah observasional dengan menggunakan rancangan cross-sectional. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan konsep Daftar Susunan Pegawai (DSP) yang mengacu pada PP Nomor 8 tahun 2003, disamping itu juga menggunakan kuisioner tertutup kepada 112 responden untuk mendeskripsikan dampak kebijakan desentralisasi pada perencanaan kebutuhan tenaga di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan terjadi penambahan tenaga kerja sehingga mengakibatkan semakin tingginya jumlah tenaga kesehatan yang tidak efisien.

Perencanaan kebutuhan tenaga yang seharusnya sudah merupakan perencanaan strategis di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, tidak dapat dipandang sebagai perencanaan yang bersifat rasional tetapi lingkungan politik merupakan pengaruh yang tidak dapat diabaikan. Dalam penyusunan perencanaan kebutuhan tenaga di Dinas Kesehatan sebaiknya dibentuk tim perencana kebutuhan tenaga dengan menggunakan metode tertentu seperti konsep DSP ataupun melalui Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2003. Hal ini berguna untuk meningkatkan efisiensi dan pelayanan kesehatan dalam era desentralisasi.



## **ABSTRACT**

### **The Impact of Decentralization Policy Man Power Planning at Tabanan Regency Health Office in Bali**

I Ketut Sumiarta

The first obstacle in the era of decentralization is health fund followed by man power. Projected man power provision and man power planning is a compulsory management skill for hospital and health office managers to possess. A big portion of health fund is absorbed by salary of health personnel. At Tabanan Regency Health Office , man power planning- before and after decentralization has increased due to unclear and unstructured method of human resources development (HRD) plan.

This was an observational descriptive study using cross sectional method. Data was collected and analyzed using Employee Formation List's (EFL) concept based on Government's Regulation number 8/2003. An indepth interview was done to former Head of Tabanan Regency Health Office and 112 respondents were given closed questionnaires to describe the impact of decentralization on man power planning.

The result showed that there was an increment of health man power at Tabanan Regency Health Office causing excessive ineffective health personnel.

The conclusion revealed that man power planning should not be regarded as a rational planning but implicitly in strategic planning of Tabanan Regency Health Office without ignoring the existing political influence. A team of HRD planner should be formed in formulating HRD using EFL concept based on Government's Regulation number 8/2003. This is beneficial to increase man power efficiency in the era of decentralization and to improve health service in general.

**Key words:** Decentralization, HRD Plan, Employee Formation List Government's Regulation number 8/2003